

平成24年職員の給与等に関する報告と勧告の概要

I 給与に関する報告と勧告

○ 本年の給与勧告等のポイント

月例給を引下げ（4年連続） ～平均年間給与は△6千円（△0.10%）

- ① 民間給与との較差 △423円 △0.11%
- ② 給料表の改定は見送り、55歳を超える職員の給料・給料の特別調整額（管理職手当）の支給額を一定率減額
- ③ 期末・勤勉手当（ボーナス）は民間の支給割合と均衡しており、改定なし

1 民間給与との比較

(1) 月例給の比較

民間給与との較差 △423円 △0.11%（昨年 △1,262円 △0.33%）

民間従業員(事務・技術)	県職員 〔行政職：平均年齢44.6歳 平均経験年数22.7年〕	較差
376,507円	特例条例による減額措置がないものとした場合の額 376,930円	△423円 △0.11%
	特例条例による減額措置がとられた額 365,887円	10,620円 2.90%

(注) 1 民間従業員の平均給与月額は、平成24年職種別民間給与実態調査に基づき役職段階、学歴及び年齢を県職員と対応させて算出したものである。

2 特例条例とは、知事等の給与等の特例に関する条例（平成23年香川県条例第2号）をいう。

(2) 期末・勤勉手当の比較

民間の年間支給割合3.94月分（県職員の年間支給月数3.95月分）

2 給与改定等の内容

(1) 給料表

- ・ 本年の民間給与との較差に基づく給料表の改定は見送り
 - ・ 55歳を超える職員について、給料並びに給料の特別調整額及び管理職手当の支給額を一定率（△1.5%）で減額（ただし、行政職給料表5級相当以下の職員、医療職（一）等を除く）
- ※給与構造改革における経過措置額についても、上記の措置を踏まえて引下げ

(2) 期末・勤勉手当

民間の年間支給割合が県職員の年間支給月数と均衡しているため、改定なし

(3) 本年の給与改定の実施時期等

条例の公布の日の属する月の翌月の初日（公布日が月の初日であるときは、その日）から実施。

4月から給与改定の実施の前日までの期間に係る較差相当分を年間給与でみて解消させるため、減額調整を行うことが必要。しかしながら、減額調整に当たっては、本年は、特例条例により職員の給与が減額されており、かつ、この間に支払われる職員の給与が民間給与を相当下回ることとなる実情を考慮することが必要

3 その他給与に関する報告

(1) 勤務実績の給与への反映

- ・ より信頼性と納得性の高い人事評価制度の確立に向け、綿密な面談やフィードバックなどとともに、制度導入後5年が経過したことから、改めて体制・運用面などについて幅広い検証を行うなど、客観的、かつ、公平・公正な運用が行われるようさらに努めることが必要

(2) その他

- ・ 50歳台後半層における昇給・昇格制度については、国や他の都道府県の動向に留意しつつ来年度以降見直しを検討
- ・ 給与構造改革における経過措置額については、本県の実情を考慮しつつ、国や他の都道府県の状況等を勘案した総合的な検討が必要

4 給与改定額及び改定率

区分	現行	改定後	改定額	改定率	改定額の内訳
行政職	376,930円	376,549円	△381円	△0.10%	給料月額 △318円 給料の特別調整額等 △63円

※ 平均年間給与影響額等（行政職）

- ・ 特例条例による減額措置がないものとした場合の額
〔勧告前〕 6,087 千円 〔勧告後〕 6,081 千円 〔影響額(率)〕 △6千円 (△0.10%)
- ・ 特例条例による減額措置がとられた場合の額
〔勧告前〕 5,921 千円 〔勧告後〕 5,915 千円 〔影響額(率)〕 △6千円 (△0.10%)

II 勤務時間等に関する報告

1 超過勤務の縮減と年次休暇の使用促進

- ・ 総実勤務時間の短縮については、取組の具体的な実施状況についての定期的なフォローアップなど、より実効性の高い取組の確実な推進とともに、過重な勤務が継続する場合の要因等の分析が必要
- ・ 管理職員は、職員の業務の進捗状況や在庁の状況等の実態を的確に把握したうえ、弾力的な業務運営に努めるなど自らの課題を再認識するとともに、職務と勤務態様の特殊性により、勤務時間の内外を包括的に評価されている教育職員については、教育委員会が本年策定した「教員業務改善アクションプラン」の着実な実施が必要
- ・ 職員においては、一人ひとりが意識改革を図り、業務の効率化や年次休暇の計画的な取得などによるメリハリのある働き方を心がけることが必要

2 職業生活と家庭生活の両立支援

- ・ 育児休業等の制度が十分に活用されるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画に掲げた目標の達成に向けて課題を早急に整理するなど、さらなる努力が必要
- ・ 制度の周知とともに、制度を利用しやすい職場環境づくりと職場全体で両立を支援する良好な雰囲気づくりに努めることが重要

Ⅲ 健康管理対策の推進に関する報告

- ・ 近年の病気休職者が増加している状況にかんがみ、職員各自の健康管理意識をさらに高めるとともに、人間ドック等の健康診断、健康診断事後指導、健康相談及びセミナー・研修等各種事業内容の一層の充実が必要
- ・ 特にメンタルヘルスについては、これまで以上に管理職員による部下の健康状態の的確な把握及び早期対応を行うことに加え、職場におけるパワーハラスメントやセクシャルハラスメントが心の疾病を引き起こす契機となることのないよう、十分な対策を講じ、快適な職場環境づくりに努めなければならない。
- ・ パワーハラスメント防止のための指針・要綱等を策定していない任命権者においては、速やかな対応が必要
- ・ 東日本大震災の支援要員として派遣される職員に対しては、引き続き、心身両面にわたる健康管理に注意が必要

Ⅳ 高齢期の雇用に関する報告

- ・ 今後、国における法改正や制度設計の動向を注視しつつ、雇用と年金の接続を図るため、現行の短時間での再任用に加え、フルタイムでの再任用を導入し、定年退職する職員の意向に沿った再任用が行えるよう制度設計を進めることが必要
- ・ その際、再任用職員のポストの確保、給与上の位置づけ、定員管理の取扱いなど、組織の活力を維持しつつ、職員の能力を十分活用していけるよう、幅広い検討が必要